

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Octubre 1, 2007

Inmet Mining Corporation

Código de conducta y ética empresarial

Octubre 1, 2007

Contenido

Acerca de este Código de conducta y ética empresarial . . . 2
Cumplimiento de las leyes aplicables 5
Manipulación de la información 5
Gestión de conflictos de intereses 9
Protección de nuestros activos 11
Mantenimiento de un ambiente laboral saludable 15
Comunicación de cuestiones éticas 18
Otra información 20

En este documento, los términos, *nosotros*, *nuestros* e *Inmet* se refieren a Inmet Mining Corporation y sus filiales, incluyendo Artvin Bakir Maden Isletmeleri A.S., Çayeli Bakir *Isletmeleri* A.S., Cobre Las Cruces S.A. y Pyhäsalmi Mine Oy. *Usted* y *su* se refieren a un empleado o un directivo de Inmet Mining Corporation o sus filiales, y a un director del comité de dirección de Inmet Mining Corporation o de una de sus filiales. *Código* y *código de conducta* se refieren a este Código de conducta y ética empresarial.

Acerca de este Código de conducta y ética empresarial

Este código de conducta y ética empresarial contiene reglas y directrices para el comportamiento ético en Inmet. Lo hemos desarrollado basándonos en los valores de Inmet y en las leyes, los reglamentos y las normas vigentes en nuestro sector. Refuerza nuestra convicción de que nos debemos guiar por los estándares más elevados de honestidad e integridad.

Para quién es de aplicación este código

Este código es de aplicación para :

- Responsables y otros empleados de Inmet, y
- Miembros Consejos de Administración de Inmet.

Si usted tiene responsabilidades directivas o ejecutivas, esperamos que comunique el contenido del código a los miembros de su equipo para ayudarles a comprender la forma en que se aplica a sus actividades cotidianas. Su equipo precisa comprender también los procedimientos para la comunicación de cualquier violación del código, que se describen más adelante en *Comunicación de cuestiones éticas*.

Qué significa para usted

Este código de conducta le informa sobre sus responsabilidades como miembro del equipo de Inmet. Además de su adhesión a la Declaración de Liderazgo de Inmet, usted es responsable de :

- conocer, entender y cumplir el texto y el espíritu de este código de conducta
- actuar siempre en favor de los intereses de Inmet
- evitar conflictos de intereses y poner en conocimiento cualquier conflicto de intereses real, percibido o potencial cuando se produzca
- seguir nuestras políticas y procedimientos y las leyes y normas de aplicación en nuestro sector; una ley será de aplicación incluso aunque no conozca su existencia o no la entienda
- preservar la confidencialidad de la información de Inmet
- desarrollar sus relaciones profesionales con integridad, honestidad y justicia
- informar de cualquier violación de nuestro código o de actuaciones ilegales

- pedir consejo o ayuda cuando se enfrente a una situación ética compleja.

Esperamos que reflexione sobre los efectos que sus comportamientos y decisiones pueden tener sobre las personas implicadas, que actúe adecuadamente y que sea responsable de estas acciones.

El código está incluido en nuestro sitio web en www.inmetmining.com y es un documento público. Su adhesión al mismo es crucial para nuestra reputación e integridad. Inmet contempla como un hecho grave cualquier incumplimiento de este código de conducta.

Cómo se utiliza

Utilice este código como una guía para la toma de decisiones y para su trato con los demás. Puede que no siempre aclare si un cierto tipo de comportamiento o actuación se puede considerar falto de ética o inadecuado. El código incluye información para ayudar a guiar sus acciones, su conducta y las decisiones que tomen usted y sus compañeros.

El código no puede abarcar todos los aspectos sobre la conducta ética o legal o todas las situaciones o dilemas éticos que usted puede afrontar en su cargo. En cualquier situación, considere y actúe siempre en favor de los intereses de Inmet y trate a sus compañeros y al resto de las personas con las que se relacione con honestidad y respeto. Pida ayuda siempre que se tenga dudas frente a una situación.

Dónde acudir en busca de ayuda

Las acciones y los comportamientos inadecuados pueden tener graves implicaciones para usted y para Inmet. No deseamos que afronte estas situaciones por su cuenta.

Si tiene dudas sobre los aspectos que se abordan en este código, necesita ayuda sobre una situación concreta o sospecha que alguien ha violado el código o lleva a cabo actividades ilegales, tiene la obligación de informar sobre ello.

Su responsable jerárquico se encontrará probablemente en la mejor posición para resolver el asunto. Sin embargo, si se siente incómodo consultando el motivo de su preocupación con su jefe, puede ponerse en contacto con el director de recursos humanos (o con otro director que pueda considerar adecuado para efectuar la consulta relacionada con la situación). Sólo si no se siente cómodo siguiendo el procedimiento anteriormente mencionado, debe seguir los procedimientos descritos en el apartado *Comunicación de cuestiones éticas* que figura más adelante, para presentar un informe anónimo. Si

sigue estos procedimientos, su informe será confidencial. Su identidad no será revelada sin su permiso, a menos que su revelación se nos exija por ley. Su informe se pondrá en conocimiento sólo de la persona o las personas que necesiten conocerlo para llevar a cabo una investigación.

El hecho de cuestionar si el comportamiento de alguien es ético o de pedir ayuda sobre el modo de tratar una violación de las normas o la sospecha de una actuación ilegal no será utilizado contra usted. No toleraremos que nadie lleve a cabo acciones contra usted por informar de buena fe sobre actuaciones contrarias a la ética.

Declaración de Liderazgo de Inmet

Como empleado o miembro del comité de dirección de una empresa de Inmet, esperamos que desarrolle sus actividades de acuerdo con los principios establecidos en la Declaración de Liderazgo de Inmet. La Declaración debe gobernar sus interacciones con otros empleados, responsables o directores, con las comunidades en las que operamos y con nuestros accionistas y el resto de partes interesadas.

Se espera de cada uno de nosotros que :

- garantice un entorno de trabajo seguro y saludable y lleve a cabo prácticas laborales seguras
- en el marco de nuestra estrategia, desarrolle y comunique los objetivos
- analice regularmente la posibilidad de consecución de nuestros objetivos y haga una previsión de los resultados
- cumpla con los resultados previstos y, por lo tanto, ofrezca rendimientos superiores a nuestros accionistas
- identifique, evalúe y mitigue riesgos en todos los ámbitos de nuestros negocios
- tome decisiones de manera disciplinada y oportuna
- actúe con transparencia y ética
- responda de nuestras actuaciones
- demuestre responsabilidad social y medioambiental en nuestras operaciones.
- transmita la información con claridad de tal manera que fomente la toma de decisiones

- consulte y escuche a otros
- trate a los demás equitativa y respetuosamente.

Cumplimiento de las leyes aplicables

Nuestra política es cumplir o superar todas las exigencias legales y normativas que sean de aplicación cuando y donde desarrollemos nuestra actividad empresarial.

Muchas de nuestras actividades están sujetas a leyes, reglas y normas complejas y cambiantes. Es crucial que usted :

- haga todos los esfuerzos razonables para familiarizarse con las leyes, reglas y normas que afecten a sus actividades
- sea diligente en el cumplimiento de estas leyes, reglas y normas
- se asegure de que los empleados que dependan de usted, o sus superiores jerárquicos, sean también conscientes de estas leyes, reglas y normas.

Si no está seguro del modo en que una ley, regla o norma puede ser de aplicación para usted, consulte con su director o pregunte al Vicepresidente, Asesor Jurídico y Secretario de Inmet Mining Corporation.

Manipulación de la información

Es posible que tenga acceso a información confidencial sobre Inmet, nuestros empleados, nuestros clientes y otras partes interesadas con las que tratamos, desde su puesto en esta empresa.

Información confidencial

La información confidencial es información que :

- no se encuentra disponible para el público general (a través de una nota de prensa, un comunicado a los accionistas o con amplia cobertura de los medios), y
- está relacionada con nosotros y nuestra actividad empresarial, incluyendo toda información económica y estratégica e información de otra índole sobre Inmet, nuestros empleados y otras empresas con las que tratamos.

Información privilegiada

La información privilegiada es toda información confidencial sobre nuestra actividad o negocios que pueda afectar de forma significativa al precio de mercado, o a la decisión de compra o venta por parte de

los inversores, de las acciones u otros valores de Inmet Mining Corporation. Esto incluye :

- información sobre nuestros ingresos o resultados financieros
- la compra o venta de activos materiales, tanto real como prevista
- el cierre de unidades operativas
- las absorciones, adquisiciones, consolidaciones, fusiones o reorganizaciones que podamos considerar
- los cambios que podamos contemplar en la estructura de capital de Inmet Mining Corporation, incluyendo emisiones de acciones u obligaciones, fraccionamientos de las acciones o dividendos en acciones
- cualesquiera otros cambios en nuestro negocio o actividad de los que se pueda esperar razonablemente que afecten al valor de las acciones ordinarias o de otros valores de Inmet Mining Corporation.

Cuándo se considera pública la información

La información se considera pública si Inmet la ha comunicado a través de una nota de prensa o si aparece en un informe anual o trimestral para los accionistas de Inmet Mining Corporation, una ficha de información anual o una circular informativa de gestión presentada ante las entidades canadienses de regulación del mercado de valores.

Un rumor (o *charla de pasillo*) no es una divulgación pública, incluso si se ajusta a la realidad. Esto incluye información sobre la gestión económica o una transacción inminente que no se haya anunciado públicamente.

Por qué es importante la confidencialidad

La revelación o uso indebido de información confidencial puede acarrear consecuencias muy graves. Puede derivarse en acciones legales contra nosotros y nuestros empleados, responsables y directores, perjudicar nuestra capacidad de competir, afectar a nuestra posición financiera o dañar nuestra credibilidad o reputación.

Manipulación de la información confidencial

Como empleado, tiene la obligación de mantener la confidencialidad de la información de Inmet mientras colabore con nosotros, después de dejar de trabajar para nosotros e, incluso, cuando se haya jubilado.

Como miembros de un Consejo de Administración de Inmet, tiene la obligación de mantener la confidencialidad de la información en el periodo en el que está designado para el comité de dirección, después de que su designación haya finalizado y después de que haya abandonado el comité.

Sólo puede revelar información confidencial de Inmet por razones corporativas, o cuando la ley lo exija. En estas situaciones :

- puede ser necesario que la persona que reciba la información firme antes un acuerdo de confidencialidad; contrástelo con el Vicepresidente, Asesor Jurídico y Secretario de Inmet Mining Corporation.
- debe advertir a la persona que reciba la información de que se debe mantener su confidencialidad.
- si se trata de información privilegiada, debe decirle a la persona que la reciba que no negocie acciones ordinarias u otros valores de Inmet Mining Corporation hasta que la información se haya hecho pública.

Usted es responsable de preservar estrictamente la información confidencial de Inmet ante cualquier persona que no tenga una necesidad legítima de la misma, incluyendo amigos, familiares o parientes.

Información confidencial de terceras partes

Si tiene conocimiento de información confidencial sobre terceras partes por su posición en Inmet, debe protegerla del mismo modo que protege la información confidencial relativa a Inmet.

Las leyes de protección de datos y de privacidad que afectan a la recopilación, el uso y la transferencia de información personal individual son un área cambiante en la legislación, y la infracción de estas leyes puede acarrear implicaciones graves. Si tiene dudas sobre el uso adecuado de esta información, consúltelo con su director. Si tiene dudas sobre su obligación de mantener la confidencialidad, consúltelo con el Vicepresidente, Asesor Jurídico y Secretario de Inmet Mining Corporation.

Comunicación pública en nombre de Inmet

Para efectuar una comunicación pública en nombre de Inmet es preciso ser portavoz autorizado. Solo los portavoces autorizados deben divulgar información, debatir asuntos o responder a preguntas ante la comunidad de inversores, el público general, los medios de comunicación, las autoridades públicas u otras terceras partes. Solo

los directivos de nivel superior de Inmet Mining Corporation, los directores generales de unidades operativas de Inmet o aquellos empleados de Inmet designados por éstos están autorizados para actuar como portavoces (*Portavoces*).

Nuestras declaraciones públicas y las respuestas a preguntas pueden tener implicaciones de gran alcance. Al proporcionar información sobre Inmet, debemos :

- asegurarnos de que la información es precisa y adecuada para su divulgación pública.
- cumplir con las exigencias legales y reglamentarias sobre el modo y el momento en el que se divulga la información; el incumplimiento acarrea consecuencias estrictas.

Si recibe una solicitud de información por parte de terceros, prevé emitir una nota de prensa, elabora una presentación industrial o emite formalmente cualquier información sobre Inmet y no es un *Portavoz*, primero debe hablar con alguna de las personas anteriormente mencionadas que sean *Portavoces*.

Negociaciones basadas en información confidencial

La legislación canadiense sobre valores impone restricciones a la negociación cuando se dispone de información privilegiada no revelada públicamente acerca de una sociedad que cotiza en Bolsa. Por lo general, usted será una persona vinculada a la compañía si es un responsable o un director de una empresa de Inmet. Como persona vinculada a la compañía, sólo puede comprar o vender acciones u otros valores de Inmet Mining Corporation una vez que se haya hecho pública la información. Inmet Mining Corporation impone un periodo de bloqueo alrededor de las fechas en las que divulgamos nuestros resultados trimestrales y anuales.

Es contrario a la ley :

- para usted, los miembros de su familia, sus amigos u otras personas, comprar o vender acciones ordinarias u otros valores de Inmet Mining Corporation basándose en información privilegiada no divulgada que haya obtenido a través de su colaboración con nosotros.
- transferir o ‘‘sugerir’’ esta información, de forma intencionada o no, a alguien que, a continuación, compre o venda acciones ordinarias u otros valores de Inmet Mining Corporation; en este sentido, se pueden incluir su cónyuge, miembros de su familia, amigos u otras personas.

Si tiene dudas sobre si se trata de información privilegiada, debe hablar con el Vicepresidente, Asesor Jurídico y Secretario de Inmet Mining Corporation antes de negociar cualesquiera acciones ordinarias u otros valores de Inmet Mining Corporation. Para obtener más información, consulte también la *Política sobre negociaciones basadas en información confidencial* de Inmet Mining Corporation. Puede conseguir una copia de esta política en www.inmetmining.com.

Gestión de conflictos de intereses

Como empleado, responsable o director, se le exige que ponga la reputación y el interés corporativo de Inmet por delante de sus intereses personales. Debe evitar conflictos reales de intereses y tener cuidado de no entrar en situaciones que puedan parecer un conflicto de intereses.

Qué es un conflicto de intereses

Tiene un conflicto de intereses si permite, o parece que permite, que sus intereses personales o particulares afecten a su capacidad de desempeñar su trabajo para Inmet de forma objetiva y efectiva. Las actuaciones que hacen que parezca que tiene un conflicto de intereses pueden ser igual de perjudiciales que un conflicto real de intereses.

Todas las decisiones profesionales se deben tomar en favor de los intereses de Inmet. No debe tomar decisiones para obtener beneficios personales, o para beneficiarse o dotarse de ventaja personalmente, o a otras personas o entidades jurídicas.

Los conflictos de intereses no siempre tienen fronteras bien definidas. Asegúrese de que comenta con su director cualquier asunto que considere que puede dar lugar a un conflicto de intereses. También puede ponerse en contacto con el Vicepresidente, Asesor Jurídico y Secretario de Inmet Mining Corporation.

Elusión de conflictos de intereses

Probablemente tenga un conflicto de intereses si está asociado con cualquier entidad que forme parte de nuestra competencia, o con un cliente, suministrador u otra organización que tenga relación económica con Inmet.

- Si está o tiene previsto estar asociado con cualquiera de estas organizaciones, por ejemplo, como director, responsable, consultor o agente, es necesario que cuente antes con nuestra aprobación.
- Los empleados y responsables deben comunicarlo a su jefe ejecutivo o director general, que consultará con el Vicepresidente,

Asesor Jurídico y Secretario de Inmet Mining Corporation antes de conceder la aprobación.

- Los directores generales, responsables y directores del comité de Inmet Mining Corporation deben consultarlo con el Presidente y CEO de Inmet Mining Corporation, que presentará el tema para su aprobación por el comité de dirección de Inmet en la junta adecuada.

Si se produce cualquier cambio respecto a una asociación sobre la que ya haya recibido aprobación, toda vez que considere que puede conducir a un conflicto de intereses real o percibido, debe ponerlo en nuestro conocimiento y obtener otra aprobación.

Regalos, donaciones y actividades políticas

Ofrecimiento de regalos

Como regla general, no debe ofrecer regalos caros u otros beneficios a terceras partes, incluyendo funcionarios públicos o partidos políticos, que pudieran tener influencia o parecer influir sobre una decisión respecto a Inmet.

Los empleados de marketing y otras funciones específicas pueden ofrecer regalos, atenciones u otros beneficios de carácter modesto a clientes, suministradores u otras terceras partes que tengan relación de negocio con Inmet. Los beneficios que ofrezca deben ajustarse a las prácticas comerciales generalmente aceptadas y deben ser de una cuantía tal que no permita suponer que influyen en el receptor respecto a su relación comercial con Inmet.

Inmet, tanto de forma directa como a través de un agente, no pagará, ofrecerá pagar o prometerá dar nada de valor a ningún funcionario del gobierno o representante público con el objetivo de influir sobre sus decisiones que puedan concernir o afectar a Inmet. No haremos esto ni siquiera en el caso de que tales prácticas sean generalmente aceptadas o perdonadas en el país de dicho representante. Debe seguir esta política y tratar siempre con funcionarios gubernamentales o representantes públicos de modo que no se pongan en cuestión la integridad y la reputación de Inmet o la integridad y la reputación de aquellos con los que Inmet tiene relación.

Recepción de regalos

No debe pedir, promover o aceptar un pago, contribución, regalo o favor que pueda influir sobre una decisión que tomen usted u otras personas en Inmet.

No deberá aceptar regalos caros o beneficios valiosos de terceras partes que tengan relación de negocios, o pretendan tener relación de negocios, con nosotros. No es adecuado aceptar un viaje de un proveedor, a menos que exista un propósito específico de negocio y el viaje haya sido aprobado por su supervisor.

Puede aceptar regalos, atenciones u otros beneficios de carácter modesto de terceras partes que tengan relación de negocio o pretendan tener relación de negocio con nosotros, siempre y cuando los beneficios que reciba se ajusten a las prácticas comerciales generalmente aceptadas.

Hacer donaciones

Las donaciones a organizaciones benéficas, a organizaciones sin ánimo de lucro y a otras buenas causas que superen los 2.000 CAD solo podrán ser efectuadas en nombre de Inmet si previamente se ha recibido el consentimiento del director general o del Presidente y CEO de la unidad operativa o del Presidente y CEO de Inmet Mining Corporation.

Contribuciones y actividades políticas

Inmet no hace donaciones o contribuciones a ningún candidato para representaciones públicas o partidos políticos, y no aprueba que nadie las haga en nuestro nombre.

No obstante, se reconocemos que los empleados, mandos y directivos pueden elegir participar en actividades políticas partidistas pero estas actividades no deben implicar el uso de dinero, tiempo, equipo, suministros, instalaciones u otros recursos de Inmet. Si usted participa en actividades políticas personales, sea consciente de que actúa en su propio nombre y no como representante de Inmet.

Protección de nuestros activos

Hemos hecho una inversión significativa en la edificación y protección de nuestra reputación, y hemos ganado la confianza de accionistas y otras partes que cuentan con intereses en nuestra empresa. Utilizar nuestros activos o informar de ellos de forma no adecuada puede dañar gravemente nuestra integridad, nuestras estrategias de negocio y nuestras decisiones y debilitar la confianza de los inversores. También puede suponer un delito penal.

Nuestros activos incluyen :

- registros y controles financieros
- sistemas de información

- recursos y reservas minerales
- actas y otros documentos
- propiedad intelectual
- propiedad física.

Estos activos son de nuestra propiedad. Puede utilizarlos sólo según sean necesarios para el ejercicio de su cargo en Inmet. Es responsable de proteger y salvaguardar los activos a su cuidado de pérdidas, robos, uso indebido, daños y despilfarro. Nuestra propiedad nunca se debe utilizar para el beneficio personal o para actividades ilegales.

Si tiene conocimiento de una situación que considere que pone cualquiera de nuestros activos en riesgo de pérdida, robo, uso indebido, daños o despilfarro, o tiene dudas sobre el uso adecuado de nuestros activos, coméntelo con su director, su director de recursos humanos local u otro director que considere que puede ser el adecuado para las consultas dadas las circunstancias. Si no se siente cómodo poniéndose en contacto con cualquiera de estas personas, y sólo en ese caso, debe seguir los procedimientos descritos en *Comunicación de cuestiones éticas* para efectuar un informe anónimo.

Registros y controles financieros

Nuestros registros financieros y contables deben ser precisos, completos y oportunos, y reflejar todas las transacciones que afecten a Inmet, para :

- satisfacer los requisitos de obligado cumplimiento
- asegurar que los estados financieros consolidados y no consolidados de Inmet se preparan adecuadamente.

Nuestros registros contienen información vital sobre Inmet. Los directores y responsables de Inmet, así como los accionistas de Inmet Mining Corporation, los inversores, los analistas financieros, las entidades reguladoras y otras autoridades públicas confían en esta información al tomar decisiones clave sobre Inmet.

Preparación y mantenimiento de registros

Nuestros registros financieros deben reflejar con precisión los activos y pasivos de Inmet.

- Todas las transacciones deben ser adecuadamente autorizadas y aprobadas, y registradas siguiendo los principios relevantes de

contabilidad generalmente aceptados y las normas de integridad de mayor nivel.

- Todas las transacciones deben estar soportadas por documentación que sea precisa, que proporcione un detalle razonable y que se registre adecuadamente.
- Todos los activos y pasivos se deben registrar según proceda y deben estar documentados adecuadamente.
- Se debe cuidar la adecuada protección de nuestros registros financieros y contables frente a la destrucción o alteración.
- No se debe ocultar información de auditorías externas, auditorías internas, el comité de dirección, la gerencia o el comité auditor.
- Se deben conservar los registros financieros y contables durante el suficiente periodo de tiempo como para satisfacer los requisitos legales y para cumplir con las políticas de Inmet.

Un asunto que nos implica a todos

Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de cursar de buena fe cuestiones o inquietudes relativas a la contabilidad, las auditorías o la revelación de información financiera, incluyendo, entre otros aspectos :

- Fraudes o errores deliberados en la preparación, mantenimiento, evaluación, revisión o auditoría de cualquier estado o registro financiero
- Deficiencias en los controles contables internos o incumplimiento de los mismos
- Deformación o elaboración con falsedad de estados financieros en lo relativo a cualquier aspecto de nuestros registros financieros, informes financieros o informes de auditoría, dirigidos a o elaborados por un responsable de contabilidad o un directivo de alto nivel
- No informar de la situación financiera de Inmet de forma completa y ecuánime

Si tiene alguna duda o inquietud, debe ponerse en contacto con el Vicepresidente Controller o el Vicepresidente Económico Financiero y CFO de Inmet Mining Corporation, o con el responsable ejecutivo o director financiero de alto nivel equivalente con responsabilidad sobre su unidad operativa.

Sistemas de información

Gestionamos nuestra actividad empresarial a través de sistemas informáticos y de comunicación, como correo por voz, correo electrónico, Internet y fax. Debe hacer todos los esfuerzos en su mano para proteger estos sistemas y los datos asociados con ellos.

Es usted responsable de :

- mantener la confidencialidad utilizando contraseñas y métodos de comunicación dotados de un nivel adecuado de seguridad.
- limitar su uso por motivos personales a un volumen bajo y aplicar el buen juicio; en caso de utilizar nuestros sistemas y software con fines personales, no se deben producir interferencias con sus responsabilidades laborales, no debe suceder en el horario laboral o implicar contenidos de temas inadecuados u ofensivos (por ejemplo, algo que pudiera ser embarazoso o dañino para usted o su familia si la información se hiciera pública).
- utilizar únicamente software con la licencia correspondiente; si utiliza software copiado de forma ilegal, tanto usted como Inmet pueden verse expuestos a responsabilidades potencialmente significativas.
- recibir permiso del director de sistemas de información o corporativos de sus oficinas antes de cargar cualquier software en un ordenador que sea propiedad de Inmet.

Su privacidad no está protegida al utilizar nuestros sistemas. Aunque no seguimos o accedemos a los mensajes de correo electrónico o por voz de los empleados de Inmet de forma indiscriminada, son considerados propiedad de Inmet dado que implican a nuestros sistemas, reservándonos el derecho de acceder a ellos cuando sea necesario. Por ejemplo, puede ser necesario acceder a estos mensajes para :

- investigar un incumplimiento de un procedimiento corporativo o de seguridad.
- responder a solicitudes externas de información que Inmet está obligado legalmente a proporcionar.

Libros y registros

La propiedad de Inmet incluye también todas las actas, notas, listas, registros y otros documentos, incluyendo las copias que haya hecho o recopilado como empleado de Inmet.

Propiedad intelectual

La propiedad intelectual incluye información confidencial, procesos y métodos corporativos, documentos y otra información en soporte electrónico o en papel. También puede incluir la propiedad intelectual de terceras partes con las que tenemos relación de negocios.

Propiedad física

La propiedad física incluye equipos de minería, oficinas y equipos de oficina como ordenadores y sistemas de información. También puede incluir las propiedades de terceras partes con las que tenemos relación de negocios.

Mantenimiento de un ambiente saludable

Inmet asume un compromiso con la salud, la seguridad y el bienestar de todos nuestros empleados.

Como parte de este compromiso, proporcionamos un ambiente en el que :

- se desarrollan, mantienen y promueven prácticas laborales seguras y productivas en todos los aspectos de nuestra actividad.
- el lugar de trabajo es seguro y saludable.
- se ofrece respeto, dignidad y confianza.
- se respeta a las comunidades de los lugares en los que operamos.
- se cumple toda la legislación y las normativas de salud y seguridad laboral que gobiernan las actividades.

Creemos con firmeza que la salud y la seguridad de nuestros empleados y un ambiente laboral de respeto, dignidad y confianza son críticos para el éxito de nuestro negocio. Cada empleado tiene la responsabilidad compartida de promover estos factores.

Seguridad, salud y medio ambiente

Como parte de nuestras prácticas de seguridad, salud y medio ambiente, nosotros :

- diseñamos, implementamos, evaluamos continuamente y mejoramos los sistemas de gestión y otras herramientas.
- medimos con regularidad nuestro desempeño frente al estándar industrial reconocido.
- mejoramos continuamente nuestra actuación.

- proporcionamos a los empleados los recursos necesarios para identificar, gestionar y reducir el riesgo medioambiental y laboral.
- esperamos que cada empleado sea responsable de la seguridad, la salud y el medio ambiente mediante :
  - el trabajo seguro en todas las circunstancias.
  - la participación en sesiones de formación.
  - la comprensión de las obligaciones de cumplimiento y la actuación consecuente.
  - la comunicación a la dirección de las prácticas inaceptables.
  - el cumplimiento estricto del texto y el espíritu de las leyes sobre salud y seguridad laboral que sean de aplicación en cuanto a lo que suponen y a las políticas públicas que representan.
  - el seguimiento de las instrucciones o procedimientos laborales relativos a los aspectos de salud y seguridad.
  - la no ejecución de actividades ilegales o peligrosas.

Respeto y dignidad en el lugar de trabajo

Inmet asume el compromiso de establecer y mantener un ambiente laboral en el que todos los empleados (a tiempo completo, a tiempo parcial o eventuales), directores, contratistas, voluntarios y clientes sean tratados con respeto, dignidad y confianza.

Todos tenemos derecho a que se honre nuestra dignidad y se protejan nuestros derechos, y tenemos la obligación de tratar a los demás del mismo modo. Lo dicho se extiende a todos los aspectos del lugar de trabajo, incluyendo lugar físico de trabajo, servicios, cafeterías, sesiones de formación, viajes de trabajo, conferencias fuera del centro de trabajo, reuniones sociales relacionadas con el trabajo y su hogar.

Discriminación

No toleramos la discriminación contra ninguna persona o grupo en el centro de trabajo o en cualquier aspecto de su relación laboral con nosotros. Esto incluye la discriminación basada en la raza, el género, la religión, el origen, la situación conyugal o familiar, la orientación sexual, la edad, las limitaciones físicas o cualquier otra característica personal protegida por la ley.

Su relación laboral incluye áreas como selección de personal, promociones, oportunidades de formación, remuneración, beneficios

sociales y rescisiones de contrato, independientemente de que se trate de relaciones jerárquicas directas o no.

Acoso e intimidación

No toleramos la intimidación, el acoso o las amenazas en ninguna de sus formas. Acoso es cualquier tipo de ofensa repetitiva indeseada, sea de tipo sexual, racial, religiosa, psicológica, física o verbal o correspondiente a otro tipo de abuso. Una persona que amenaza voluntaria o involuntariamente hace un uso indebido del poder de su cargo, sus conocimientos o su personalidad para dominar, intimidar o humillar.

La intimidación y las amenazas son ofensas graves y pueden conducir a medidas disciplinarias que incluyen la pérdida del empleo.

Si usted considera que está siendo intimidado o amenazado, puede :

- afrontarlo informalmente diciéndole a la persona que su comportamiento es indeseado.
- comentarlo con su supervisor, director, responsable de departamento o persona de contacto designada en su oficina o ubicación.
- ponerse en contacto directamente con Recursos Humanos; esta opción es más adecuada si considera que su director o responsable de mayor nivel se encuentra en el origen de la intimidación.

Las quejas se investigarán meticulosa y rápidamente, y las conclusiones se presentarán confidencialmente a la alta dirección.

Se exige a los directores que apliquen las medidas adecuadas para evitar la intimidación y las amenazas y que pongan freno a las mismas si llegan a su conocimiento, se haya cursado o no una queja formal. Si un director no acomete las acciones adecuadas, tanto el director como la persona que ha cometido la ofensa se pueden enfrentar a medidas disciplinarias.

Trato justo

Debe tratar de forma justa a clientes, proveedores, competencia y otras partes relacionadas con Inmet. Tratar de forma justa significa *no* sacar ventaja del hecho de disponer de información privilegiada a través de la manipulación, la ocultación o el abuso, falseando hechos materiales o mediante otros comportamientos injustos.

Comunicación de cuestiones éticas

Inmet contempla como hechos graves los incumplimientos de este código de conducta y ética empresarial.

Si no cumple las leyes o reglas aplicables a Inmet, este Código o cualquier otra política o exigencia de Inmet, se enfrentará a medidas disciplinarias que pueden conllevar la pérdida inmediata del empleo. Además, si ha actuado de forma ilegal, pondremos el asunto en manos de la autoridad competente adecuada.

Comunicación de cuestiones éticas

Si considera que usted u otra persona ha cometido una violación, o es probable que cometa una violación, del Código, tiene la obligación de informar inmediatamente de ello.

Su responsable jerárquico se encontrará probablemente en la mejor posición para resolver el asunto. Sin embargo, si se siente incómodo consultando el motivo de su preocupación con su jefe, o tiene dudas, puede ponerse en contacto con su director de recursos humanos local o con otro director con el que usted pueda considerar adecuado efectuar la consulta en esas circunstancias. Sólo si no se siente cómodo poniéndose en contacto con ninguna de estas personas, debe seguir los procedimientos que se describen a continuación para presentar un informe anónimo.

Su identidad no será revelada sin su permiso, a menos que su revelación sea exigida por la ley. Solo se revelará a la persona o las personas que precisen de esta información para llevar a cabo una investigación.

Elaboración de un informe

Todos los informes se tratan de forma confidencial y se gestionan de forma justa e imparcial.

Usted puede hacer un informe anónimamente en uno de tres maneras :

- Llame a la línea telefónica gratuita de cuestiones éticas de Inmet* y siga las instrucciones facilitadas

  1 (866) 690-0155 *(en Norteamérica)*
  990 800 0140 0140 *(en Finlandia)*
  00 800 0140 0140 *(en España)*

- Visite el sitio web de comunicación de cuestiones éticas de Inmet en www.clearviewconnects.com* y siga las instrucciones que aparecen en pantalla

- O, (*Empleados en Turquía solamente*) informando, vía el correo postal por vía terrestre, a la dirección siguiente :

  P.O. Box 90505
  Toronto, Ontario
  M1J 3N7
  Canada

* **Las opciones indicadas del Internet y las líneas telefónicas gratuitas no están disponibles actualmente para empleados en Turquía. Se ruega a dichos empleados que presenten un informe por medio de la opción del correo postal.**

Para mejorar la opción del correo postal por vía terrestre, se ha preparado un modelo de carta-para adjuntar con el informe que presenten los empleados en Turquía. Una copia de dicho modelo está disponible en varios puntos en su centro de trabajo y está también disponible en el sitio web de Inmet en www.inmetmining.com.

Incluya junto a su informe la máxima documentación como pueda para apoyar una investigación. Tenga presente que es más difícil investigar alegaciones vagas, imprecisas o no apoyadas por documentación.

Inmet utiliza a un proveedor de servicio independiente para conservar una copia de todos informes, registra la recepción de cada informe y el modo en que fue investigado y resuelto.

Para más información sobre cómo hacer un informe, veáse el folleto titulado ''La Línea telefónica gratuita de Inmet Mining : Confidencial y Segura'', s anunciado en el sitio web de Inmet en www.inmetmining.com.

Usted se encuentra protegido siempre que actúe de buena fe

Buena fe no significa que tenga que estar en lo cierto, significa que cree que proporciona información fiable.

El hecho de cuestionar de buena fe si el comportamiento de alguien es ético o de pedir ayuda sobre el modo de tratar una violación de las normas o la sospecha de una actuación ilegal no será utilizado contra usted. Si considera que alguien ha emprendido acciones injustas o ilegales contra usted debido a que ha planteado inquietudes sobre una violación real o potencial de este código, puede cursar una queja anónima según se describe en *Comunicación de cuestiones éticas*.

Si cursa una queja que, de buena fe, no considere cierta, o proporcione a sabiendas información falsa para provocar perjuicios,

puede enfrentarse a medidas disciplinarias que pueden conllevar la pérdida del empleo.

Otra información

El código no afecta a sus condiciones de contrato

Este código no supone ningún cambio en sus condiciones de contrato o en su relación con Inmet. Ni el código, ni sus políticas, ni cualquier declaración hecha por empleados de Inmet, sea oral o escrita, le confieren a usted cualesquiera derechos, privilegios o beneficios, crean ninguna titularidad para la continuidad del empleo en Inmet, establecen condiciones de contrato o generan un contrato laboral expreso o implícito de ningún tipo entre los empleados e Inmet.

Podemos efectuar cambios en el Código

Entendemos que este código sirve como herramienta de referencia. Nos reservamos el derecho de modificar, suspender o cancelar este código y cualquier política o procedimiento que describa o a la que haga referencia, en su conjunto o en parte, en cualquier momento.

Nos reservamos el derecho y la exclusiva discrecionalidad de interpretar y revisar este código según proceda. Las versiones revisadas del código se podrán encontrar en el sitio web de Inmet (www.inmetmining.com) poco después de producirse un cambio. En caso de que la versión del código publicada en nuestro sitio web sea diferente a la versión impresa, la versión correspondiente a nuestro sitio web es la correcta y efectiva.

Este código ha sido preparado en varios idiomas, incluyendo el inglés. En caso de cualquier contradicción, la versión inglesa de este código prevalecerá.